

İşverenin Ticari Sır Olarak Nitelendirdiği Bilgileri Basına Açıklayan Çalışanın İşten Çıkarılmasının Sözleşmenin 10. Maddesini İhlal Edip Etmediği

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Aghajanyan/Ermenistan Kararı

(Başvuru no. 41675/12)

8 Ekim 2024

İrem ÇELİK¹

ORCID: 0000-0002-6926-1087

GİRİŞ

Dava, başvuru özel sektöre ait bir fabrikada sürdürdüğü iş ilişkisinin, işverene ait hassas bilgileri bir gazeteciyle gerçekleştirdiği röportaj sırasında ifşa etmesi gerekçesiyle feshedilmesine ilişkindir. Başvuru, söz konusu feshin AIHS'in 10. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğü hakkını ihlal ettiğini ileri sürmüştür.

OLAYLAR

Dava konusu olayların özeti şu şekildedir:

Başvuru, Erivan merkezli Sınır Tanımsızın Hakların Korunması Derneği (Protection of Rights without Borders-PRWB) hukuk uzmanları olan H. Harutyunyan ve M. Ghazaryan ile aynı kuruluşun başkanı ve avukatı A. Melkonyan tarafından temsil edilmiştir.

Hükümet, Ermenistan Cumhuriyeti'nin uluslararası hukuk meseleleri temsilcisi ve hükümet temsilcisi olan Y. Kirakosyan tarafından temsil edilmiştir.

Başvuru, 2003 yılından itibaren çeşitli kimyasal ürünler üreten Nairit fabrikasında ("fabrika") kıdemli araştırmacı olarak çalışmaktadır. Fabrika hisselerinin %90'ı özel mülkiyette olup kalan %10'u ise hükümete aittir.

Fabrika tarafından 9 Temmuz 2007 tarihinde çıkarılan bir talimata göre, çalışanların ücret düzeylerine ilişkin bilgiler temel ticari sır olarak kabul edilmiştir. Her işçinin iş sözleşmesine ücret miktarının gizliliğine ilişkin özel bir hükmün eklenmesi öngörülmüştür.

¹ Çev. Arş. Gör. İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

Başvurucu, 2008 yılında belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalamıştır. Sözleşmenin 2.1.11 maddesi, fabrikaya ait devlet, mesleki veya ticari sır niteliğindeki bilgilerin yayımlanmasını yasaklamaktadır.

Başvurucu ile fabrika arasında, 1 Temmuz 2008 tarihinde iş sözleşmesinin bir parçası olarak ücret gizliliğine ilişkin bir taahhütname imzalanmıştır. Bu taahhütnamede, İş Kanunu'nun 221. maddesinin 2. fıkrasının (2) numaralı bendine atıf yapılmıştır.

Fabrika, 9 Ocak 2009 tarihinde ticari sırlarına ilişkin bir iç yönetmelik kabul etmiştir. Yönetmeliğin 2.1 maddesi, üçüncü kişiler tarafından bilinmemesi nedeniyle ticari değeri bulunan ve açıklanması fabrikanın faaliyetlerini olumsuz etkileyebilecek bilgileri ticari sır olarak tanımlamaktadır. Yönetmeliğin 2.3 maddesine göre; üretim kapasitesi, bilimsel çalışmaların niteliği, devam eden deneyler, hammaddenin depolanması ve geliştirilmekte ya da uygulanmakta olan teknolojik süreçlere ilişkin bilgiler ticari sır kapsamında değerlendirilebilecektir.

Başvurucu, 2006 ile 2010 yılları arasında fabrika tesislerinde saklanan kimyasal atıkların, özellikle etinol çözücülü lakın (LUP Eþhñnñ-"lak") doğru şekilde yönetilmesi gerektiğine ilişkin yönetimine defalarca rapor sunmuştur. Başvurucu, 14 Haziran 2006 tarihli raporunda, bir meslektaşıyla birlikte, korozyona karşı koruma amacıyla fabrika boruları ve ekipmanlarının kaplanmasında kullanılacak lak ve kloropren kauçuk lateks karışımından su bazlı bir boya üretimi yapılmasını önermiştir. Bu öneri 2007 yılında test edilmiş ancak deney tutanağına göre sonuçlar tatmin edici olmamıştır. Başvurucu, deneyin doğru şekilde yürütülmediği ve dolayısıyla sonuçların güvenilir olmadığı yönünde yönetime iki kez şikayette bulunarak çalışmaların daha sorumlu şekilde sürdürülmesini talep etmiştir.

Kasım 2009'da fabrika genel müdürü V.M., başvurunun talebini kabul ederek kendisine lak kullanılarak 25 ila 30 kg arasında boya üretimine ilişkin bir deney yapması talimatını vermiştir.

4 Aralık 2009 tarihinde, genel müdür yardımcısı ve üretim departmanı başkanı R.S., başvuru ve bilim departmanı başkanı E.V.'ye, 10 ila 15 kg arasında boya üretilmesi talimatını vermiştir.

Başvurucu, 5 Şubat 2010 tarihinde V.M.'ye sunduğu raporda, bir iş seyahatinden dönüşünün ardından bilim departmanı başkanı E.V.'nin, V.M. tarafından verilen talimat uyarınca yapması gereken deneyi gerçekleştirmekten kaçınmasını istediğini ve aksi takdirde kendisini işten çıkarma veya daha düşük bir göreve atama tehdidinde bulunduğunu bildirmiştir. Ayrıca başvuru, başlangıçta deneyin yapılmasını destekleyen R.S.'nin sonradan E.V.'nin tarafını tuttuğunu ve R.S. tarafından verilen talimatın yerine getirilebilmesi için gerekli materyallerin kendisine asla teslim edilmediğini belirtmiştir. Başvurucu, V.M.'nin dikkatini lak sorununa kapsamlı bir yaklaşımla çözüm bulunması gerektiğine çekmiştir.

24 ve 26 Şubat 2010 tarihlerinde, R.S.'nin 4 Aralık 2009 tarihli talimatına dayanılarak deneyler gerçekleştirilmiş ve boyanın kalitesinin iyileştirilmesi amacıyla çalışmalara devam edilmesi yönünde öneride bulunulmuştur.

Başvurucu, 26 Mart 2010 tarihinde yönetimine sunduğu bir diğer raporda, kimyasal atıkların gerektiği gibi yönetilmediğini ifade ederek fabrika yönetimini sorumsuz ve ihmalkar davranmakla suçlamıştır.

22 Nisan 2010 tarihinde yerel bir gazetede, başvuru ile yapılan ve fabrikanın işleyişindeki bazı aksaklıkları ele aldığı röportajın yer aldığı bir yazı yayımlanmıştır. Röportaj metni şöyledir:

“Bilindiği üzere Nairit kimya fabrikası, Ermenistan Elektrik Şebekesine olan bir milyar dram tutarındaki borcu nedeniyle faaliyet gösterememektedir. Sovyet döneminde yılda yaklaşık yüz bin ton kauçuk üreten fabrika, son beş yılda yalnızca beş bin ton üretim yapabirmiştir. Bu nedenle şirket kâr elde edememekte ve gaz veya ısınma giderlerini karşılayamamaktadır. Bunun yanı sıra Ermenistan'ın en büyük kimya fabrikasının tesislerinde adeta yangına davetiye çıkaran tehlikeli bir durum söz konusudur. Sorunun kaynağı ise kauçuk üretimi sırasında ortaya çıkan ve geçmişte Rusya'ya ihraç edilen lak isimli kimyasal maddedir.

Günümüzde lakın alıcısı olmadığı için fabrika içerisinde depolanmaktadır. Uzun süre bekletilen bu madde kendiliğinden tutuşabilmekte ve çevreyle insan sağlığı açısından ciddi tehlikeler doğurabilmektedir. Fabrikadaki bu durum, yönetimin ilgisizliği, sorumsuzluğu ve yöneticilerle personel arasındaki kötü ilişkilerden kaynaklanmaktadır. Bu hususlar fabrikanın kıdemli araştırmacısı ve kimya bilimleri doktoru olan [başvurucu] tarafından dile getirilmiştir. [Başvurucu] daha 2006 yılında fabrikaya, tehlikeli kimyasal atıkların depolanması sorununu çözmek amacıyla bir öneride bulunmuştur. Bu öneriye göre, söz konusu atıklardan boya üretilmesi ve bu boyanın hem fabrikada hem de farklı alanlarda kullanılması mümkün olacaktır. Bir yıl sonra, deneme yapılmak ve üretim sürecini başlatmak üzere 600 kg boya sağlanmış fakat [başvurucuya] göre yönetimin denetim eksikliği ve sorumsuz davranışları nedeniyle deney gerçekleştirilmemiştir. Yıllar sonra 2009'da göreve yeni gelen genel müdüre, boya denemesinin yapıldığına dair gerçeğe aykırı bir rapor sunulmuştur. [Başvurucunun] beyanına göre gerçekte herhangi bir deney yapılmamış ve son derece önemli bir çalışma yarıda bırakılmıştır.

[Başvurucu] bu yanlış rapordan tesadüfen haberdar olduğunu, çünkü zorunlu izne çıkarıldığını belirtmiştir. Röportajında bu durumu şöyle anlatmıştır: “Burada yönetim çevresine yakın olmadığım için izne gönderildim. İyi bir okuldan mezun olmamın, akademik unvanımın ve

fabrika yararına çalışmamın burada hiçbir anlamı yok. Önemli olan tek şey, iyi ilişkilere sahip olmaktır.” [Başvurucu], genel müdüre iki rapor göndererek fabrikada herhangi bir deney yapılmadığını iletmış ancak raporlarına yanıt alamamıştır. Zorunlu izinden döndükten sonra fabrika genel müdürü [başvurucuya], lak kullanarak 25 ila 30 kg boya üretimini organize etme ve yeni deneyler yapma talimatı vermiştir. [Başvurucu] şöyle devam etmiştir: “Bu talimattan iki gün sonra bilim departmanı başkanı E.V. iş gezisinden döndü ve bana genel müdürün verdiği talimatı uygulamam gerektiğini, aksi takdirde işten çıkarılacağımı söyledi.” Üretim departmanı başkanı gecikmenin sebebini araştırmak yerine, sorumluların yanında yer almış ve E.V. ile birlikte [başvurucunun] önünde genel müdüre bu talimatın gerçekleştirilemeyeceğini söylemeye karar vermiştir. [Başvurucu], şikâyetini Cumhurbaşkanına kadar taşıyacağını söylediğinde geri adım atmışlardır.

Üretim departmanı başkanı bu yıl da 10 kg boya üretimine yönelik resmî bir talimat vermiş ancak [başvurucuya] hâlâ gerekli malzemeler teslim edilmemiştir. Oysa fabrikada depolanmış yaklaşık bin ton lak her an tutuşarak ciddi riskler yaratabilir. [Başvurucunun] önerisi ise bu tehlikeyi bertaraf edebileceği gibi ek gelir de sağlayabilecektir. [Başvurucu] mevcut durumu şu sözlerle özetlemiştir: ‘Nairit, adeta bir hayvanat bahçesine dönmüş durumda. Sağ el sol elin ne yaptığından habersiz. Fabrikada, gerçeği dile getirmenin kahramanlık sayıldığı 1937’nin hayaleti dolaşiyor.’ Fabrikadan umudunu kesen [başvurucu], Şubat ayında kendi olanaklarıyla 12 kg yeni boya numunesi temin etmiş ve komite 1 Mart tarihinde numuneleri test etmiştir. [Başvurucu] bu konuda şunları ifade etmiştir: “Komite başkanı, diğer üyelerin olumlu sonuç vermesini açıkça engelliyor. Çünkü üretilecek boya, fabrika ekipmanlarının korunması için kullanılacak ve bunu kendilerine ek bir yük olarak görüyorlar. Fabrikanın sorunlarını çözme fırsatı varken durum belirsizliğini koruyor.”

[Başvurucu], kloropren kauçuk üretimine dair başka bir buluşunu daha teste sunmuş fakat bir yıldır herhangi bir cevap alamamıştır. Bu konuda ise şunları belirtmiştir: “Bu çalışma için fabrikadan hiçbir maddi destek alamadım. Tüm olanakları kendim sağladım. Fabrikanın imkânları olduğu halde laboratuvarı bile kendim kurdum. Yönetim hiçbir girişimde bulunmayarak uzmanların çalışma koşullarını ortadan kaldırıyor. Bu, fabrikadaki sorumsuzluğun yalnızca iki örneği, oysa benzeri sayısız örnek var...”

[Başvurucu], ayrıca bilimler doktoru unvanına sahip deneyimli bir uzmanın yalnızca 85.000 dram kazanırken, fabrikadaki on iki genel müdür yardımcısının her birinin aylık kazancının 3 ila 4 milyon dram

arasında olduğunu belirtmiştir. [Başvurucuya] göre, buluşlarına gösterilen ilgisizliğin temelinde, fabrika yönetiminin yarattığı adaletsizlik ortamı ve açığa çıkmasını istemedikleri çok sayıda gizli işlem bulunmaktadır. Son olarak [başvurucu] sözlerini şöyle tamamlamıştır: “Burada bir devlette değil, şiddetin ve keyfiliğin hüküm sürdüğü düzensiz bir bölgede yaşam gibiyiz. Nairit fabrikası ülkemizdeki yozlaşmanın, ilgisizliğin ve sahteciliğin bir yansımasıdır.”

Fabrika genel müdürü 19 Mayıs 2010 tarihinde, başvurunun iş sözleşmesini bildirimden önce feshetmiştir. Genel müdür, kararında 22 Nisan 2010 tarihinde gazetede yayımlanan makalenin başvurunun asılsız ifadelerine dayandığını belirtmiştir. Özellikle başvurunun fabrikadaki bilimsel çalışmalar, deneyler ve çalışanların ücretleri konusunda gerçek dışı bilgiler yayarak İş Kanunu’nun 221. maddesinin 2. fıkrasını ve iş sözleşmesinin 2.1.11 numaralı maddesini ihlal ettiğini ifade etmiştir. Genel müdür, başvurunun söz konusu eylemleri nedeniyle fabrika nezdinde işçi olarak güvenilirliğini kaybettiğini, İş Kanunu’nun 113. maddesi 1. fıkrasının 7. bendi uyarınca bu durumun iş sözleşmesinin feshedilmesi için yeterli olduğunu sonucuna varmıştır.

Başvurucu, iş sözleşmesinin feshine karşı hukuk mahkemelerinde dava açmıştır. Başvurucu, diğer hususların yanı sıra, fesih kararının hukuka aykırı olduğunu zira İş Kanunu’nun 221. maddesinin 2. fıkrasının hangi bendinin ihlal edildiğinin belirtilmediğini ileri sürmüştür. İş sözleşmesinin 2.1.11 numaralı maddesinin ihlali iddiasına ilişkin olarak, kendisine fabrikaya ait devlet, mesleki veya ticari sır tanımının hiçbir zaman bildirilmediğini ifade etmiştir.

Fabrika, cevaben sunduğu dilekçesinde, başvurunun röportaj sırasında fabrikanın iç yönetmeliklerini ve sözleşmeden doğan yükümlülüklerini ihlal ederek ticari sırları ifşa ettiğini iddia etmiştir. Bunun üzerine başvuru, dava dilekçesini tamamlamış ve fabrikaya ait ticari sırlara ilişkin iç yönetmelikten hiçbir zaman haberdar edilmediğini ileri sürmüştür. Başvurucuya göre, fabrika söz konusu iç yönetmeliğin çevrimiçi platformda yayımlandığını iddia etmiş ancak başvuru bu iç yönetmelikten ancak fabrika tarafından mahkemeye sunulmasından sonra haberdar olmuştur. Ayrıca röportaj sırasında açıkladığı bilgilerin ticari sır kapsamında olmadığını, aksine çevre koruma, insan sağlığına verilen zararlar ve iş güvenliği gibi kamuya ilişkin meselelerle ilgili olduğunu belirtmiştir. Ücret seviyelerine ilişkin bilgilere gelince başvuru, işverenin bu bilgileri ticari sır kapsamına sokamayacağını ve her halukarda işten çıkarılma kararında kendisine yöneltilen suçlamanın bu bilgilerin yanlış ve asılsız olduğuna dayandığını ifade etmiştir. Başvurucu, güven kaybı gerekçesiyle İş Kanunu’nun 113. maddesi 1. fıkrasının 7. bendine dayanılarak işten çıkarılması için fabrikaya, İş Kanunu’nun 122. maddesinde belirtilen eylemlerden birini işlediğini kanıtlama yükümlülüğü düştüğünü ancak kendi durumunda bunun gerçekleşmediğini ileri sürmüştür.

Erivan Shengavit Mahkemesi, 23 Eylül 2010 tarihli kararıyla başvuruçunun itirazını yerinde bularak fesih işleminin geçersizliğine hükmetmiştir. Mahkeme, başvuruçunun ileri sürdüğü argümanları büyük ölçüde kabul ederek işten çıkarılmanın hukuka aykırı olduğuna hükmetmiştir. Mahkeme, başvuruçunun verdiği röportaj sebebiyle fabrikanın zarara uğradığına ilişkin herhangi bir kanıtın bulunmadığına işaret etmiştir. Çalışanların ücretlerine ilişkin bilgilere gelince; fabrika tarafından da ifade edildiği üzere bu bilgilerin doğru olmadığı, dolayısıyla ticari sır olarak değerlendirilemeyeceği belirtilmiştir. Bu sebeple fabrikanın başvurusunun iş sözleşmesinin feshedilmesi için herhangi bir gerekçesi olmadığı sonucuna varılmıştır.

Fabrika, 7 Ekim 2010 tarihinde karara karşı üst mahkemeye başvurmuştur.

17 Şubat 2011 tarihinde Bölge Mahkemesi, 23 Eylül 2010 tarihli kararı bozarak davayı yeniden incelenmek üzere İlk Derece Mahkemesine göndermiştir. Bölge Mahkemesi kararının gerekçesinde başvuruçunun röportajında yer alan bilgilerin, fabrikanın iç talimatları ve yönetmeliklerinde belirtilen "ticari sır" tanımı kapsamında bulunduğunu belirtmiştir. Ayrıca başvuruçunun ücret miktarlarının gizliliğiyle ilgili yükümlülük altına girmesine rağmen, fabrika çalışanlarının ücret düzeylerine ilişkin bilgileri kamuya açıkladığına dikkat çekilmiştir. Mahkeme, fabrikanın iş itibarının zedelendiğini ve bu nedenle müşteri kaybı ya da tüketici nezdinde güven kaybı gibi zararlara uğrayabileceğini de vurgulamıştır. Başvuruçunun bu karara karşı yaptığı temyiz başvurusu, 13 Nisan 2011 tarihinde Yargıtay tarafından reddedilmiştir.

Yargılamanın ikinci aşamasında İlk Derece Mahkemesi, 19 Eylül 2011 tarihinde başvuruçunun açtığı davayı reddetmiştir. Mahkeme özellikle fabrika yönetiminin çıkarmış olduğu ilgili talimat ve iç yönetmeliklere göre fabrikanın üretim kapasitesi, bilimsel çalışmaların niteliği, yürütülen deneyler, hammaddenin depolanması, ürün türleri, geliştirilen ve uygulanan teknolojik süreçlerin yanı sıra çalışanların ücret bilgilerini içeren bilgilerin ticari sır niteliğinde olduğunu vurgulamıştır. Mahkeme, kararını şu şekilde gerekçelendirmiştir:

"[Başvuruçucu], olay tarihinde [fabrikada] kıdemli araştırmacı olarak görev yapmakta olup, 01.07.2008 tarihinde ücret bilgilerinin gizliliğine dair taahhütnameyi imzalayarak [fabrikaya] ait resmi veya ticari sırları yayımlamama yükümlülüğünü üstlenmiştir. Ancak medya organına fabrikanın üretim kapasitesi, hammaddelerin ve maddelerin depolanması, ürün türleri ve çalışanların ücret düzeyleri hakkında bilgi vermek suretiyle, söz konusu yükümlülüklerine uymamış ve yukarıda bahsedilen iç yönetmelikler ile 01.07.2008 tarihli taahhütname hükümlerini ihlal etmiştir. [Başvuruçunun] söz konusu bilgilerin ticari sır olmadığı ve ilgili düzenlemeler ile anayasal hak ve özgürlüklerinin sınırlandırıldığı yönündeki iddiaları dayanaktan yoksundur."

Başvurucu, ifade özgürlüğü hakkına dayanarak karara karşı temyiz başvurusunda bulunmuştur. Başvurucu, İlk Derece Mahkemesi önünde dile getirdiği iddialarını yinelemiştir. Ayrıca röportajda dile getirdiği sorunları daha önce defalarca üstlerinin dikkatine sunduğunu ancak sonuç alamadığını belirtmiştir. Başvurucu, röportaj sırasında açıkladığı bilgilerin çevre koruma, iş sağlığı ve güvenliği ile insan sağlığına verilen zararlar gibi konulara ilişkin olduğunu vurgulamıştır. Dolayısıyla işverenin önleyici tedbir almaması nedeniyle bu bilgileri açıklamanın yalnızca hakkı değil, aynı zamanda görevi olduğunu ifade etmiştir. Başvurucu ayrıca mahkemenin gazete makalesinin yayımlanması sonucunda fabrikanın uğradığı zararın ne olduğunu belirtmediğini ileri sürmüştür. Ücret düzeylerine ilişkin bilgilere gelince, 9 Temmuz 2007 tarihli iç talimattan ancak bu dava süreci sırasında haberdar olduğunu dile getirmiştir. Başvurucu ayrıca, sözleşmesel yükümlülüklerini hiçbir zaman ihlal etmediğini, kendi ücretini açıklamadığını, gerçek ücretinin röportajda belirtildiği gibi 85.000 dram değil 100.050 dram olduğunu belirtmiştir. Başvurucu, fabrikanın kıdemli bir çalışanının genel anlamda ortalama ücret bilgilerini açıkladığı başka bir röportaja da atıf yaparak bu tür bilgilerin zaten halka açık olduğunu ve fabrikanın internet sitesinde yer aldığını ifade etmiştir. Ayrıca fabrikanın internet sitesinde, gelecek projelere, ürün türlerine, üretim kapasitesine ve deneylere ilişkin bilgilerin zaten yayımlandığını, bu nedenle ticari sır sayılacak herhangi bir bilgiyi açıklamadığını ileri sürmüştür.

Bölge Mahkemesi, 1 Aralık 2011 tarihinde başvurunun başvurusunu dayanaktan yoksun bularak reddetmiş ve alt mahkemenin kararını onamıştır. Mahkeme, fabrika yönetimi tarafından çıkarılan iç talimatlar ve yönetmeliklere, başvurunun iş sözleşmesinin 2.1.11 numaralı maddesine ve gizlilik yükümlülüğüne dair imzaladığı taahhünameye atıfta bulunarak kararını şu şekilde gerekçelendirmiştir:

“İlgili [makalenin] incelenmesinden anlaşılmaktadır ki [başvurucu], [fabrikanın] üretim kapasitesi, bilimsel çalışmalarının niteliği, devam eden deneyler, hammadde ve maddelerin depolanması ile geliştirilen ve uygulanan teknolojik süreçlere ilişkin bilgiler vermiştir. [Makalenin] incelenmesi sonucunda [başvurucunun], çalışanların ücret düzeyleri hakkında da bilgi verdiği ve bunun iş sözleşmesinin ihlali olarak değerlendirildiği görülmektedir. Temyiz Mahkemesi, [başvurucunun] işverenin güvenini kötüye kullanarak, fabrika faaliyetlerine dair gizli kabul edilen bilgileri açıkladığını ve böylece hem fabrikanın iç düzenlemelerini hem de sözleşmeden doğan yükümlülüklerini ihlal ettiği sonucuna varmıştır. Dolayısıyla [işten sözleşmesinin feshi kararı] kanunun öngördüğü usul ve sınırlar içinde verilmiştir. Bölge Mahkemesi, İlk Derece Mahkemesinin medeni usul hukukunun [ilgili hükmüne] uygun olarak davadaki tüm delilleri doğru şekilde inceleyip değerlendirdiğini ve

[başvurucunun] talebini reddetmekte haklı olduğunu tespit etmiştir.”

Başvurucunun bu karara karşı yaptığı temyiz başvurusu, Yargıtay tarafından 8 Şubat 2012 tarihinde esas yönünden reddedilmiştir.

Başvurucu tarafından sunulan haber makalelerine göre, 28 Ağustos 2017 tarihinde fabrikada lak depolanan bir tesiste patlama ve yangın meydana gelmiştir. Bu makalelerde benzer bir patlamanın daha önce 2006 yılında iki kez gerçekleştiği de belirtilmiştir. Fabrikanın eski genel müdürü, patlamanın çevreye ciddi zarar vermediğini ve muhtemelen sıcak hava nedeniyle meydana geldiğini röportajı yapan gazeteciye ifade etmiştir.

İLGİLİ HUKUKİ ÇERÇEVE

Uygulanma tarihinde yürürlükte olan İş Kanunu'nun ilgili hükümleri şu şekildedir:

Madde 113 – İş sözleşmesinin işverenin inisiyatifiyle feshi

“1. İşveren, belirsiz süreli bir iş sözleşmesini veya belirli süreli bir iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce aşağıdaki hallerde feshedebilir:

...

(7) İşçiye duyulan güvenin kaybedilmesi durumunda;

...”

Madde 121 – İşçinin görevlerini yerine getirmemesi veya uygun şekilde yerine getirmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshi

“...

2. İşçi, bu Kanunun 221. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen ağır iş disiplini ihlallerinden herhangi birini en az bir kez işlemişse işveren, iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. ...”

Madde 122 – İşçiye duyulan güvenin kaybedilmesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshi

“1. İşveren, bu Kanunun 113. maddesinin 1. fıkrasının 7. bendinde öngörülen güven kaybı nedeniyle, aşağıdaki eylemlerden herhangi birini işleyen işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir:

(1) İşverenin malına zarar vermek, bozmak veya kaybetmek ya da iş yerinde hırsızlık yapmak;

(2) İşverene ait malın korunmasını tehlikeye sokmak;

(3) Tüketiciler, müşteriler veya işverenin iş ortakları nezdinde güvensizlik yaratmak ve bunun sonucunda işverenin zarara uğraması ya da uğrama ihtimalinin bulunması.”

Madde 221 – Ağır iş disiplini ihlali

“1. Ağır iş disiplini ihlali; iş mevzuatı hükümlerinin, iş hukukunu düzenleyen diğer normatif yasal düzenlemelerin veya belirlenmiş çalışma kurallarının ciddi şekilde ihlal edilmesi anlamına gelir.

2. Aşağıda belirtilen fiiller ağır iş disiplini ihlali olarak kabul edilebilir:
- (1) Kişinin anayasal haklarını ihlal eden davranışlarda bulunmak;
 - (2) Devlete ait sırlar, mesleki, ticari veya teknolojik sırların ifşa edilmesi ya da rakip bir kuruluşa aktarılması;
 - (3) Kişinin kendi veya başkalarının lehine haksız kazanç elde etmek veya kişisel çıkarlar sağlamak amacıyla pozisyonunu kötüye kullanması ya da keyfi davranışlarda bulunması;
 - (4) Kadın ve erkeklerin eşit haklarının ihlal edilmesi ya da iş arkadaşları, astlar veya hizmet alan kişilere cinsel tacizde bulunulması;
 - (5) İşçinin çalışma saatleri sırasında alkol, uyuşturucu veya psikotrop madde etkisi altında olması;
 - (6) Geçerli bir mazeret olmaksızın tam bir iş günü/vardiya boyunca işe gelmemek;
 - (7) Zorunlu sağlık muayenesine tabi tutulmayı reddetmek.”

HÜKMÜN GEREKÇESİ

SÖZLEŞMENİN 10. MADDESİNİN İHLAL EDİLDİĞİ İDDİASI

Başvurucu, 22 Nisan 2010 tarihinde gazetede yayımlanan röportajı nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesinin, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10. maddesinde düzenlenen ifade özgürlüğü hakkını ihlal ettiğinden şikayet etmektedir. Sözleşme'nin 10. maddesi şöyledir:

“1. Herkes ifade özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu hak, kamu makamlarının müdahalesi olmaksızın ve ülke sınırları gözetilmeksizin, kanaat özgürlüğünü ve haber ve görüş alma ve de verme özgürlüğünü de kapsar. Bu madde, Devletlerin radyo, televizyon ve sinema işletmelerini bir izin rejimine tabi tutmalarına engel değildir.

2. Görev ve sorumluluklar da yükleyen bu özgürlüklerin kullanılması, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenliğin, toprak bütünlüğünün veya kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın, başkalarının şöhret ve haklarının korunması, gizli bilgilerin yayılmasının önlenmesi veya yargı erkinin yetki ve tarafsızlığının güvence altına alınması için gerekli olan bazı formaliteler, koşullar, sınırlamalar veya yaptırımlara tabi tutulabilir.”

1. *Tarafların beyanları*

(a) Başvurucu

Başvurucu, 22 Nisan 2010 tarihli gazete makalesinin yayımlanmasının ardından iş sözleşmesinin feshedilmesinin, Sözleşme'nin 10. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğüne hukuka aykırı ve gereksiz bir müdahale oluşturduğunu, müdahalenin herhangi bir meşru amaç izlemediğini ve her durumda orantısız olduğunu iddia etmiştir. Başvurucu, fesih kararında İş Kanunu'nun 221.

maddesinin 2. fıkrasında belirtilen ağır iş disiplini ihlalinin işlediğinin ve bu durumun Kanun'un 113. maddesinin 1. fıkrasının (7) bendi kapsamında işveren nezdinde güven kaybına yol açtığının ileri sürüldüğünü belirtmiştir. Ancak bu iki fesih gerekçesinin farklı hukuki sebepler olduğu, somut olayda her iki gerekçenin de hukuken kanıtlanmadığı ileri sürülmüştür. Başvurucuya göre, ulusal mahkemeler röportajda hangi ifadelerin ticari sırları açığa çıkardığını dahi belirtmemiş yalnızca fabrikanın iç yönetmeliklerindeki genel ticari sır tanımını atıf yapmakla yetinmiş ve röportajının bu tür bilgiler içerdiği sonucuna varmıştır. Başvurucu temel olarak, ulusal mahkemeler nezdinde sunduğu itiraz dilekçelerinde yer alan iddialarını yinelenmiştir.

Başvurucu ayrıca, iş hukukta ihbarcılarının korunmasına yönelik yeterli güvenceler bulunmadığını, kendisinin de esasen bir "ihbarcı" sıfatıyla hareket ettiğini belirtmiştir. Başvurucu, fabrikada depolanan lak ile ilgili sorunu yönetimin dikkatine defalarca sunmasına rağmen herhangi bir sonuç alamayınca kamuoyuna başvurmak zorunda kaldığını ifade etmiştir. Kişisel bir çıkar ya da şikayet nedeniyle değil, ciddi ekolojik sorunları dile getirme amacıyla hareket ettiğini, hatta bu sorunla başa çıkmak üzere çözüm önerileri sunduğunu ve tamamen iyi niyetle hareket ettiğini savunmuştur. Röportajda fabrikada depolanan lakın patlama riskine dikkat çekmiş ve paylaştığı bilgilerin çevreye ve insan sağlığına yönelik ciddi zararlar nedeniyle kamu yararı taşıdığını vurgulamıştır. Başvurucu, aktardığı bilgilerin gerçeğe uygun olduğunu, kendisinin uzun yıllar fabrikada kıdemli araştırmacı olarak görev yapan bir kimyager olduğunu ve fabrikaya sunduğu raporların hiçbir zaman asılsız kabul edilmediğini dile getirmiştir. Gerçekten de 2017 yılında fabrikada lak depolanan bir tesiste patlama ve yangın meydana gelmiş, benzer bir olay 2006 yılında da yaşanmıştır. Başvurucu, açıkladığı bilgilerin işverene verdiği zarara ilişkin ne ulusal mahkemelerin ne de hükümetin somut bir kanıt sunmadığını ileri sürmüştür. Bu koşullar altında, ulusal mahkemelerce onaylanan iş sözleşmesinin feshi kararının aşırı ağır bir tedbir olduğunu ve dolayısıyla orantısız kaldığını savunmuştur. Son olarak başvurucu, kendi ücret bilgisini açıklamasının sözleşmesel yükümlülüklerini ihlal ettiği kabul edilse bile, çevreye yönelik potansiyel zarar ve insan sağlığına ilişkin riskler hakkında bilgi verdiği gerekçesiyle işten çıkarılmasını haklı kılacak bir karşı menfaatin bulunmadığını belirtmiştir.

(b) Hükümet

Hükümet, başvurunun ifade özgürlüğü hakkına yapılan müdahaleyi inkar etmemekle birlikte iş sözleşmesinin feshi kararının Sözleşme'nin 10. maddesine uygun olduğunu ileri sürmüştür. Hükümet özellikle başvurunun iş sözleşmesinin işvereni nezdinde güven kaybına neden olması ve ağır iş disiplini ihlali (somut olayda ticari sırların ifşası) gerekçeleriyle hukuka uygun şekilde feshedildiğini vurgulamıştır. Bu bağlamda Hükümet, İş Kanunu'nun 121. maddesine göre işverenin tek bir ağır iş disiplini ihlali durumunda bile iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip olduğunu

belirtmiştir. Hükümete göre başvuru, fabrikanın ticari sırlarını tanımlayan 9 Ocak 2009 tarihli iç yönetmeliklerden haberdar edilmiş ayrıca iş sözleşmesinin 2.1.11 maddesi ile ticari sırların ifşası açıkça yasaklanmıştır. Buna ek olarak fabrika çalışanlarının ücret seviyeleri temel ticari sır kabul edilmiş, başvuru da kendi maaşının gizliliğine ilişkin taahhütnameyi imzalamıştır. Başvuru gazeteciye verdiği röportajda sözleşmeden doğan bu yükümlülüklerine aykırı davranmıştır. Röportajın içeriği dikkate alındığında başvuru hem fabrikanın iç yönetmelikleri hem de iş sözleşmesi kapsamında ticari sır kabul edilen bilgileri açıkladığı açıkça görülmektedir. Dolayısıyla fabrikanın başvuru iş sözleşmesini feshetmesi için yeterli gerekçe oluşmuştur. Hükümet son olarak, başvuru ifade özgürlüğüne müdahalenin fabrikanın itibarının ve menfaatlerinin korunması ile gizli bilgilerin ifşasının önlenmesi şeklindeki meşru amaçları taşıdığını ifade etmiştir.

Hükümet ayrıca başvuru röportajının "ihbarcılık (whistle-blowing)" kapsamında değerlendirilemeyeceğini, zira başvuru açıkladığı bilgileri herhangi bir somut kanıtla desteklemediğini, iyi niyetle hareket etmediğini ve her durumda çalışanların ücret bilgilerini ifşa etmesinin haklı görülemeyeceğini iddia etmiştir. Gazete yazısının son paragrafına atıfla, söz konusu ifadelerin fabrikayı yolsuzlukla suçlayan ve itibarı zedeleyici nitelikte olduğunu ileri sürmüştür. Hükümete göre başvuru, hakaret içeren iddialarda bulunmuş ve ayrıca bunları kanıtlayamamıştır. Bu nedenle uygulanan iş sözleşmesinin feshi yaptırım orantılıdır.

2. *AİHM değerlendirmesi*

(a) Genel İlkeler

İfade özgürlüğüne ilişkin olarak AİHM'nin içtihadında geliştirilen genel ilkeler, *Palomo Sánchez ve Diğerleri/İspanya* ([BD], no. 28955/06 ve diğer üç başvuru, §§ 53-55, AİHM 2011) kararında özetlenmiştir.

AİHM, mesleki ilişkiler bağlamında ortaya çıkan ifade özgürlüğüne ilişkin uyuşmazlıkları incelerken Sözleşme'nin 10. maddesinin sağladığı korumanın genel olarak işyerlerini de kapsadığını ifade etmiştir. Ayrıca anılan maddenin yalnızca kamu hukuku kapsamında düzenlenen işçi-işveren ilişkilerinde değil, özel hukuk hükümlerine tabi olan iş ilişkilerinde de uygulanabileceğini belirtmiştir (bkz. *Fuentes Bobo/İspanya*, no. 39293/98, § 38, 29 Şubat 2000 ve *Heinisch/Almanya*, no. 28274/08, § 44, AİHM 2011). Nitekim ifade özgürlüğünün gerçek ve etkili biçimde kullanımı, sadece devletin müdahale etmeme yükümlülüğüne bağlı olmayıp bireyler arası ilişkiler alanında da devletin pozitif koruma önlemleri almasını gerektirebilir. Belirli durumlarda devlet, özel kişilerden kaynaklanan müdahalelere karşı dahi ifade özgürlüğünü koruma yönünde pozitif yükümlülük altındadır (bkz. *Halet/Lüksemburg* [BD], no. 21884/18, § 111, 14 Şubat 2023; *Palomo Sánchez ve Diğerleri*, yukarıda anılan, § 59 ve *Herbai/Macaristan*, no. 11608/15, § 37, 5 Kasım 2019).

Başvuru şikayet ettiği olayların, yetkililerin Sözleşme'nin 10. maddesinde güvence altına alınan hakkın kullanımını temin etmemelerinden kaynaklanması

durumunda devletin sorumluluğu doğacaktır. Devletin Sözleşme kapsamındaki pozitif ve negatif yükümlülükleri arasındaki sınırın net şekilde belirlenmesi mümkün olmamakla birlikte, uygulanan ilkeler büyük ölçüde benzerdir. Her iki bağlamda da devletin sahip olduğu takdir yetkisi saklı kalmak kaydıyla bireyin çıkarları ile toplumun genel çıkarları arasında adil bir dengenin sağlanıp sağlanmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir (bkz. yukarıda anılan *Palomo Sánchez ve Diğerleri*, §§ 60 ve 62 ve *Herbai*, § 37).

Ayrıca AİHM, iç hukukun Sözleşme'ye tam anlamıyla uygun olacak biçimde yorumlanması ve uygulanmasının esasen ulusal makamların, özellikle mahkemelerin sorumluluğunda olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, incelemesinin ikincil nitelikte olduğunu altını çizen AİHM, ulusal mahkemelerin gerekçelerinin yetersiz veya eksik olmasının da iç hukuk makamlarının kendi içtihadında belirlenmiş standartları doğru uygulayıp uygulamadığı hususunda etkili bir değerlendirme yapmasını engellemesi durumunda, 10. maddenin ihlal edildiğine karar vermesine neden olabileceğine işaret etmektedir (bkz. yukarıda anılan *Halet*, §§ 159-162).

(c) Mevcut ilkelerin somut olaya uygulanması

Mevcut davada, Hükümet başvurunun ifade özgürlüğüne müdahalede bulunulduğunu inkar etmemiş olmakla birlikte başvurunun iş sözleşmesinin feshine dair karar devlet makamlarınca değil, özel bir şirket tarafından verilmiştir. Yukarıda belirtildiği üzere, Sözleşme'nin 10. maddesi, somut davada olduğu gibi işçi-işveren ilişkilerinin özel hukuk hükümlerine tabi olduğu durumlarda da uygulanmakta olup devlet, bireyler arasındaki ilişkiler kapsamında dahi ifade özgürlüğü hakkını korumaya yönelik pozitif yükümlülük altındadır. Bu nedenle AİHM, mevcut davayı Sözleşme'nin 10. maddesi kapsamında devletin pozitif yükümlülükleri açısından incelemenin uygun olduğuna karar vermiştir (bkz. yukarıda anılan *Palomo Sánchez ve Diğerleri*, §§ 60-62). Dolayısıyla AİHM, başvurunun talebini reddeden Ermenistan yargı makamlarının, iş ilişkileri bağlamında başvurunun ifade özgürlüğü hakkını yeterince koruyup korumadıklarını değerlendirecektir.

AİHM ilk olarak ulusal mahkemelerin, Sözleşme ilkelerini ve içtihadını tatmin edici biçimde uygulayıp uygulamadığını inceleyecektir. Bu bağlamda, ulusal mahkemelerin kararlarının oldukça yetersiz gerekçeler içerdiği gözlemlenmektedir. Başvurucu, röportaj nedeniyle işten çıkarılmasının hukuka aykırılığına ilişkin ayrıntılı itirazlar ileri sürmüş olmasına rağmen ulusal mahkemeler bu itirazların hiçbirini değerlendirmemiştir. Özellikle mahkemeler, başvurunun İş Kanunu'nun 113. maddesinin 1. fıkrasının (7) bendine göre işverenin güven kaybı gerekçesiyle işten çıkarılması için Kanun'un 122. maddesinde sayılan koşulların gerçekleşip gerçekleşmediğini tespit etmemiştir. Ulusal mahkemeler, fabrikanın ticari sır tanımına ilişkin iç yönetmeliklerini aynen aktarmakla yetinerek, başvurunun işverenin güven kaybı nedeniyle işten çıkarılmasının, ticari sır kapsamında bulunan bilgileri ifşa ettiği ve sözleşmeden doğan yükümlülüklerini ihlal ettiği gerekçesiyle haklı olduğunu

belirtmekle yetinmiştir. Hükümetin, İş Kanunu'nun 121. maddesini başvurunun işten çıkarılmasına dayanak göstermesine gelince, bu madde iş sözleşmesinin feshi kararında dahi yer almamıştır.

Bununla birlikte, iş sözleşmesinin feshi kararında ve ulusal mahkeme kararlarında başvurunun ticari sırları ifşa ederek İş Kanunu'nu ve iş disiplinini ihlal ettiği ifade edilmesine rağmen, iş sözleşmesinin feshi kararının kendisinde başvurunun "asılsız" ve "yanlış" bilgiler açıkladığı açıkça belirtilmiştir. AİHM'nin görüşüne göre, ulusal mahkemelerin başvurunun ifadelerini "ticari sır" olarak tanımlayan yaklaşımı ile iş sözleşmesinin feshi kararında belirtilen bilgilerin "asılsız ve yanlış" olduğu ifadesi arasında bir çelişki bulunmaktadır (karş. *Goryaynova/Ukrayna*, no. 41752/09, § 59, 8 Ekim 2020). Başvurucu bu çelişkiye hem ulusal makamlar önünde hem de AİHM başvurusunda dikkat çekmiş olmasına rağmen ne ulusal mahkemeler ne de Hükümet bu çelişkiyi ele almıştır.

Daha da önemlisi, ulusal mahkemeler önlerindeki davayı Sözleşme'nin 10. maddesi kapsamındaki Mahkeme içtihadında tanımlanan ilkeler ışığında değerlendirmemiştir. Ne başvurunun iş sözleşmesinin feshi kararında ne de iç hukuk mahkemelerinin kararlarında, Hükümet'in öne sürdüğü gibi, gazetede yayımlanan ifadelerden hangilerinin gerçeğe aykırı veya küçük düşürücü olduğu belirtilmiştir. Mahkemeler, başvurunun endişelerini defalarca amirlerine ilettiğine ilişkin beyanlarını da hiç analiz etmemiştir. Ayrıca mahkemeler, başvurunun bu açıklamaları yapmaktaki gerekçesini incelememiştir ve Hükümet'in iddiasına rağmen, ulusal mahkeme kararlarında başvurunun kötü niyetle hareket ettiğine dair herhangi bir değerlendirme yer almamaktadır.

AİHM işçilerin işverenlerine karşı sadakat ve gizlilik yükümlülüğünün önemini bir kez daha vurgulayarak; bu yükümlülüğün gerçeğe uygun bilgilerin yayılmasının dahi ölçülülük ve nezaket çerçevesinde yapılmasını gerektirdiğini belirtmektedir. Ancak bu yükümlülük, kamuoyunun belirli bilgilere yönelik meşru ilgisi karşısında ikinci planda kalabilir (benzer şekilde bkz. *Goryaynova*, anılan karar, § 61). Başvurucu, röportajında çevrenin korunması, insan sağlığına verilen zararlar ve işyeri güvenliği gibi yargılamaya konu olaylarda ileri sürülen meselelerle bağlantılı olarak, kamu yararını ilgilendiren oldukça hassas ve önemli bir konuyu gündeme getirmiştir. Ancak başvurunun sadakat yükümlülüğü ile kamuoyunun Ermenistan'daki büyük bir kimya fabrikasındaki çevre sorunları ve iddia edilen usulsüzlükler hakkında bilgilendirilme hakkı arasındaki ilişki, ulusal mahkemeler tarafından hiç incelenmemiştir.

Ayrıca ulusal mahkemelerinin başvurunun işten çıkarılmasını onayan kararlarında, söz konusu röportaj sebebiyle fabrikanın uğradığı herhangi bir zarardan da bahsedilmemiştir (karşılaştırınız: *Palomo Sánchez ve Diğerleri*, anılan karar, §§ 65–66).

Son olarak başvurucuya uygulanan tedbirin ağırlığı bakımından AİHM, bu tedbirin mümkün olan en ağır yaptırım olduğunu ve daha hafif bir tedbirin

uygunluğu konusunda hiçbir değerlendirme yapılmadığını kaydetmektedir (benzer şekilde bkz. *Herbai*, anılan karar, § 49).

AİHM, bildirimsiz iş sözleşmesinin feshi gibi ağır bir tedbirin orantılılığının değerlendirilmesi sürecinde, ulusal mahkemelerinin davanın řu temel unsurlarını dikkate alması ve kapsamlı bir analiz yapması gerektiği kanaatindedir: başvurucunun ifadelerinin içeriği ve doğruluğu, röportajı verme nedenleri, bu endişelerini amirlerine etkili şekilde iletme imkanı ve röportaj sebebiyle fabrikada meydana geldiği iddia edilen zarar (karşılaştırınız: *Goryaynova*, anılan karar, § 65). Ancak önceki paragraflarda yapılan analizden de anlaşıldığı üzere, ulusal mahkemeler bu hususların hiçbirine değinmemiştir.

Yukarıda belirtilen hususlar ışığında AİHM, mevcut davanın koşullarında, ulusal mahkemelerin çatışan menfaatler arasında Mahkeme içtihadında belirlenen ölçütler doğrultusunda adil bir denge kuramadığı ve kararlarına “ilgili ve yeterli” gerekçeler sunamadığı kanaatindedir.

Dolayısıyla Sözleşme’nin 10. maddesinin ihlal edildiği sonucuna varılmıştır.

BU NEDENLERLE, AİHM, OYBİRLİĞİYLE,

1. Başvurunun kabul edilebilir olduğuna;
2. Sözleşme’nin 10. maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir.